



l'essentiel du CE FS&F

Ordre du jour
du 24 mars
2016

Les incidences de l'arrêt de la cour de cassation de novembre 2015	1
Suivi du projet Score (organisation de la Supply Chain).....	2
Projet d'organisation de la formation Groupe	2
En bref, les autres points du CE.....	3

Les incidences de l'arrêt de la cour de cassation de novembre 2015

✓ information

Le courrier de M Mettling

Le fonctionnement des activités sociales est organisé en application des accords collectifs du 13 janvier 2005, selon les principes d'une gestion mutualisée de la restauration [par] Orange, et d'une contribution aux activités sociales et culturelles (hors restauration) fixée à 2,25% de la masse salariale, mais répartie entre les comités d'établissement au prorata des effectifs [...].

A la suite de l'action en justice engagée par le CE de SCE, tendant [...] à reprendre la restauration en gestion directe, et [...] à la répartition de la contribution aux activités sociales et culturelles en fonction de la masse salariale et non des effectifs (1), la Cour de Cassation a décidé que le CE de SCE devait pouvoir reprendre immédiatement la gestion de la restauration [...] et s'en voir transférer le budget, [et qu'il ne devait être privé] d'une partie de la contribution légale, calculée en fonction de la masse salariale.

En conséquence de cette décision de justice :

- Orange va rendre au CE de SCE la gestion de la restauration, lui transférer le budget afférent. [...], et effectuera un paiement complémentaire d'environ 2 millions d'euros [au titre du reliquat ASC].

[...] Orange ne [pouvant] être tenue de verser davantage au titre des ASC que ce à quoi elle s'est engagée en application de [...] l'accord de 2005, et [tout système tendant à faire coexister une répartition aux effectifs et une répartition à la masse salariale entraînant une majoration substantielle du taux de contribution aux activités sociales et culturelles], [...]

Orange va devoir procéder à une répartition de la contribution [ASC] fixée à 2,25% exclusivement en fonction de la masse salariale (2) [...]

L'analyse de la CFE-CGC

Les réponses à ce courrier tendancieux

(1) La CFE-CGC n'a jamais demandé de modification concernant la répartition des subventions entre les différents CE d'Orange. Ses élus au CE de SCE ont simplement demandé à reprendre la gestion de la restauration après avoir constaté que la Direction confisquait une partie de l'argent au détriment des personnels, ce qui a été confirmé par les juges en mai 2011.

La Cour de Cassation a rappelé que la Direction ne peut pas s'appuyer sur un accord entre syndicats et Direction pour répartir les subventions des ASC entre les différents CE au prorata des effectifs : **seul, un accord entre CE peut définir une autre répartition que la répartition à la masse salariale prévue par le Code du Travail.**

(2) La Direction a décidé d'appliquer brutalement cette décision en versant les contributions aux ASC au prorata de la masse salariale de chaque CE, pour semer la zizanie entre les CE et les organisations syndicales.

La CFE-CGC appelle à un inter-CE

La Direction décide de se mettre en règle avec le droit du travail, mais en profite pour jeter l'anathème sur le CE de SCE, et l'ensemble de la CFE-CGC, qui n'ont pourtant jamais remis en cause les principes de solidarité entre les différents CE, et une répartition des contributions au prorata des effectifs.

Mais pour qu'un tel partage solidaire puisse se faire, un nouvel accord est nécessaire entre les seuls CE, celui de 2005, signé par des organisations syndicales, n'ayant aucune validité juridique.

Les élus CFE-CGC appellent donc de leurs vœux l'ensemble des CE à travailler à la mise en place d'un inter-CE pour un accès égalitaire aux prestations CE, en toute légalité.

Le droit vient de l'emporter, les élus et représentants CFE-CGC espèrent désormais que la raison suivra !

► nos [courriers](#) et [tracts](#) sur le site

Suivi du projet Score (organisation de la Supply Chain)

✓ information

Rappel du contexte

Six directions existaient au sein de la Supply Chain France (230 personnes) réparties entre Gentilly et Eysines. La nouvelle organisation propose que tous les acteurs d'un même domaine soient regroupés dans une même direction, pour plus d'efficacité et de lisibilité vis-à-vis des partenaires au sein du groupe.

Seules les entités DSM, DPA, DPVR et DSL sont concernées par ce projet. Les directions DML, et solution du système

d'information Supply Chain resteront identiques; l'équipe SAV des accessoires sera rattachée à DML.

Lors du CE extraordinaire du 3 septembre 2015, les élus ont demandé la mise en œuvre d'un plan d'action prévisionnel qui intègre l'ensemble des préconisations du GPP et un passage en CE d'ici à 6 mois pour suivre la mise en œuvre effective de ce projet.

C'est l'objet de cette présentation.

- ▶ les [CR de mars 2015](#) et de [juin](#) sur le sujet
- ▶ le [dossier de suivi](#) sur le sharepoint

Projet d'organisation de la formation Groupe

✓ information/consultation

Missions principales de la nouvelle direction

- Définit la politique de formation du Groupe et en assure le pilotage global.
- Conçoit, distribue et déploie les formations transverses et les programmes de développement des compétences des managers et des acteurs RH du Groupe.
- Prépare et accompagne la mise en œuvre de la formation du futur.

Évolution des ressources disponibles et des besoins de la nouvelle direction.

Baisse des ressources liée aux départs naturels de l'ordre de -19,2% en ETPCDI sur la période 2016-2018 et l'estimation des besoins en ressources fait apparaître une baisse de l'ordre de -11,9% soit un écart besoins/ressources de 12,6 ETPCDI fin 2018.

Mise en place d'un dispositif de suivi spécifique de la mise en œuvre d'Orange Learning

La commission de suivi « ad hoc » composée de membres des instances de représentation des personnels et de la Direction, évaluera et analysera:

- les impacts sur les métiers et les compétences,
- les impacts sur les conditions et la charge de travail,
- l'accompagnement du développement des compétences et des besoins en formation,
- la prévention des risques psychosociaux.

Synthèse de la commission emploi et métiers

La Commission souligne que le très faible besoin de recrutement à l'horizon 2018 (13 ETPCDI) s'exprime dans un cadre de référence limité, puisque les écoles métiers sont écartées, et comporte les biais importants : avoir exclus la Force au Travail externe, ne pas savoir estimer la Force au Travail Interne, (les initiatives de partage formel, Etablissements par exemple, ou informel sont exclues de l'exercice de comptage ; justifier la baisse des besoins en Formation uniquement par « la baisse des effectifs et l'automatisation de tâches à faible valeur ajoutée ».

La Commission craint qu'au-delà des déclarations d'intention, la Formation soit considérée à terme comme une activité à sous-traiter et s'étonne qu'une présentation faite dans une perspective « emplois et compétences », n'intègre aucune micro GPEC ni plan de formation sur les 170 salariés.

La Direction a répondu à chacune des interrogations et pris des engagements formels pour lever les incertitudes.

Analyse de la CFE-CGC

La création de cette nouvelle direction va permettre d'obtenir un schéma d'organisation avec la bonne taille critique et ainsi atténuer les effets de la GPEC. Ce rapprochement doit être une opportunité pour définir une stratégie de la formation et du développement des compétences.

Cependant, la CFE-CGC interpelle la Direction pour que les spécificités de la formation soient préservées. L'exigence des sciences relatives à l'immatériel nécessite agilité, curiosité et intelligence.

Lors de la mise en œuvre de ce projet, la CFE-CGC souhaite que des concertations soient menées sur le sujet des ressources pour les métiers de formateurs, program manager, responsables de déploiement et ingénieurs formation. Pour ce dernier, la CFE-CGC préconise que la distribution des futures activités ne s'opèrent pas sur le seul critère de niveau ou grade.

Le rapprochement d'Orange Campus et de la HR Business School nous paraît opportun à la condition que les filières adressées ne voient aucune dégradation de l'offre de services. Si ces conditions sont respectées, la CFE CGC ne verrait aucune objection à ce que l'ensemble des écoles des Fonctions Transverses rejoignent cette nouvelle entité. Ainsi, les écoles à « petits moyens » pourraient bénéficier de soutien, conseils et investissements, en particulier dans le domaine des formations digitales.

Vote des élus

- Pour : CFE-CGC, CFDT
- Contre : 0
- Abstention CFTC, CGT, FO, et SUD

Conclusions de la synthèse des rapports annuels d'activité des médecins du travail sur Fonctions Support et Finances

Situation de la division :

- le nombre important de visites médicales embauches traduit un rajeunissement de la population salariée, mais cet enrichissement intergénérationnel avec une génération Y plus « geek » doit faire l'objet d'une vigilance RH et managériale importante (croisement de cultures, respects mutuels, respect de l'objectif de montée en compétence > comblement de postes)
- les visites à la demande sont nombreuses, souvent liées à des accidents médicaux de vie [...] mais parfois liées à des problèmes relationnels hiérarchiques ou transverses, le constat étant que ces conflits sont le plus souvent dus à des problèmes d'organisation du travail, de défaut de communication.

Climat social et santé des salariés :

Les FS et Finances sont en phase d'évolution rapide avec des projets de réorganisation (concordance, mouv'imm, score 2020, fil harmonie, Aloe...). Malgré les efforts de prise en compte en amont des risques psychosociaux, on constate un décalage dans le temps entre les actions de prévention retenues par les directions et leur traduction en terme de bien être sur le terrain, nécessitant un suivi régulier au fil du temps et des réajustements organisationnels pour laisser l'humain au cœur des métiers .

- **le management de 1er niveau reste très exposé aux RPS malgré un baromètre social « optimiste ».** Ce management doit faire face à la répartition des tâches suite aux départs non remplacés avec risque de morcellement des tâches et perte de sens (faute de temps de réorganiser l'activité), et récupération d'une partie de l'activité...Comment continuer à motiver les équipes restantes ?
- **les réorganisations sont rapides pour s'ajuster au marché économique et on perçoit un décalage de perception de la réalité du terrain entre les managers de managers et les managers de proximité au détriment de ces derniers.** La digitalisation nécessaire risque de renforcer ce décalage, il est donc important de réfléchir et d'ancrer nos managers de managers dans le concret.
- **Enfin dans ces évolutions rapides et l'émergence de la digitalisation avec dématérialisation des tâches, la vigilance doit être sur les cadres > 45 ans,** car dans cette nouvelle organisation du travail dans laquelle les jeunes trentenaires sont très à l'aise (et utiles), cela risque de se faire au détriment des > de 45 ans pour qui les règles du jeu (promotion, ascension sociale) ont changé. Il est nécessaire de prendre le temps d'y réfléchir pour donner du sens et sa place à chacun.

Vos
représentants
CFE-CGC
Orange
au CE

Élus

- Jacques Berthelier
- Jean-Marc Dartagnan
- Patricia Garcia
- Frédérique Limido-Milesi
- Jean-Claude Minet

Représentant syndical

- José Dias

Commissions

- ASC : Patricia Garcia, Martine Baccini
- EMPLOIS ET METIERS : Jean-Michel Poizeau
Jean-Luc Christophe
- COMMUNICATION : Frédérique Limido-Milesi
- FORMATION : Jacques Berthelier
- LOGEMENT : Ali Ben M'Bareck
- HANDICAP : Nelly Desjardins Lessert
- HSCT et RPS : Jean-François Etienne
- ECO. ET EVOLUTION DES MARCHES : Safira Sow
- EGALITE PROFESSIONNELLE : Désirée De Roze

Marc ARNOLD – Armelle BARTHELEMY – Fabrice BARRAUD – Elodie BOURGEOIS – Alain CANOVAS – Evelyne CHRETIEN
– Serge CLEMENT – Philippe DELEU – Thierry DENYS – Patrick EONO – Paul FABRE – Laure FALEMPIN
– Jacques FUMAGALI – Muriel GAULIN – Frédéric HAUTEJA – July HURY – Jocelyne JOVENIN – Aïcha KHALFAOUI
– Brigitte KUSCH – Patricia LENOEL – Walter LIPPLER – Isabelle LUBERT – Karl-Stéphan LUCAS – Loïc MARTIN
– Nicole MERI – Elisabeth MUNOZ – Brigitte NAKUL – Pascal OLLIVIER – Karine OLIVIER-SORTAIS – Michel PEHAU
– Michèle PETEAU – Brigitte POUPARD – Jacquelin RANANJASON – Zahra SAYAD – Snezana STEVOVIC – Vivek TAYAL
– Louise TORELLI – Catherine TOURRET – Sébastien WEBER – Frédéric VAN IMPE – Christian TRUONG NGOC

Un syndicat pour qui je compte et sur lequel je peux compter.



Retrouvez nous sur <http://www.cfecgc-orange.org/fonctions-support-et-finances/>
CFE-CGC Orange - 12, rue Saint Amand – 75015 Paris Cedex 15